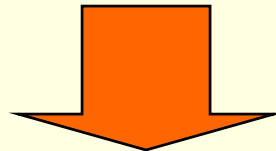

**ANALISIS PENGARUH KEPUASAN
KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP
TURNOVER INTENTIONS
(Studi Empiris pada Novotel Semarang)**

Lia Witasari

Latar Belakang

Data Rata-rata *Turnover* Karyawan Novotel Semarang Tahun 2005 – 2009

2005			2006			2007			2008			2009			Rata2 Keluar (%)
Jml	Out	(%)	Jml	Out	(%)	Jml	Out	(%)	Jml	Out	(%)	Jml	Out	(%)	
161	10	6.21	211	52	24.64	193	107	55.44	153	67	43.79	142	32	22.54	31.16



Tingginya *turnover* karyawan menjadi indikasi adanya masalah yang mendasar pada organisasi

Tujuan Penelitian

- Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional.
- Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intentions*.
- Untuk menganalisis komitmen organisasional terhadap *turnover intentions*.

Telaah Pustaka

Intensi Keluar (*Turnover Intentions*)

Adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya (Zeffane, 1994).

Kepuasan Kerja

Adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2003).

Komitmen Organisasional

Adalah keadaan dalam mana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Blau dan Boal, 1986; dalam Ardiansah et al., 2003).

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional

- Mathiew (1998), Demicco dan Reid (1988) menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja mendahului variabel komitmen organisasional dan merupakan variabel penting yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional.
- Chen (2007), Lam and Zhang (2003), Bartol (1979); Riecher (1985); Johnson et al., (1990) menyatakan bahwa kepuasan pada diri karyawan, positif akan meningkatkan suatu komitmen organisasional

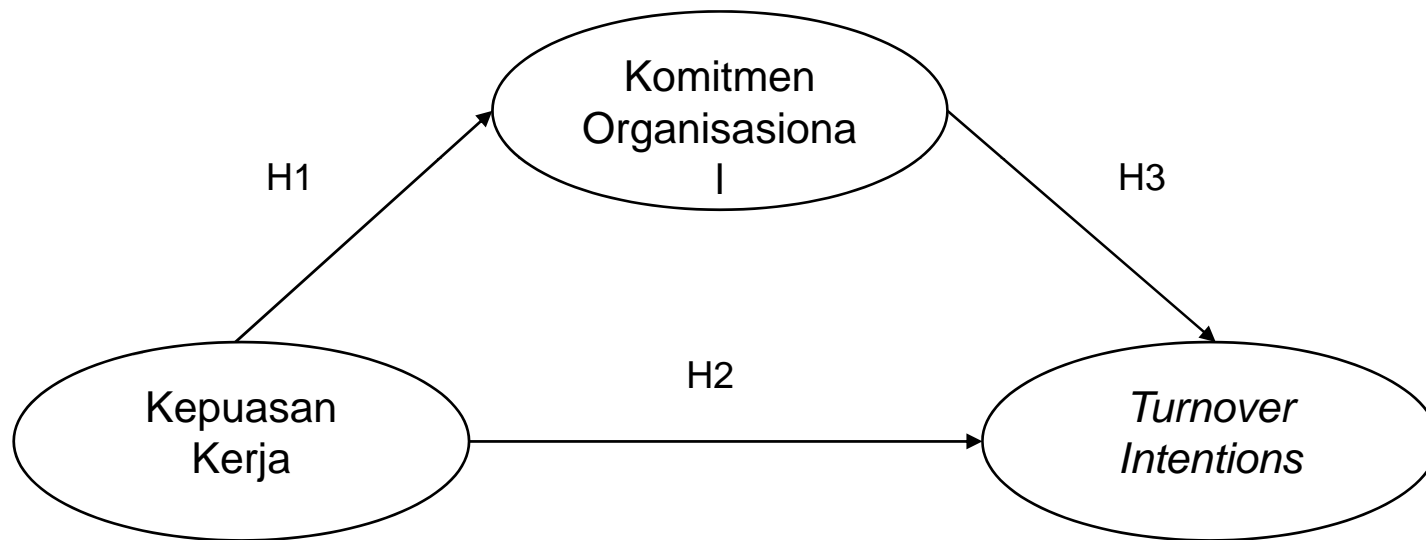
Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intentions*

Kepuasan kerja dihubungkan secara negatif dengan keinginan berpindah karyawan (Brayfield dan Crocket (1997); Mathis dan Jackson (2001); Lum et al., (1998); Johnson (1987); Yuyetta (2002) dan Tett & Meyer (1993); Kalbers dan Fogarty (1995); Tan and Iqbaria (1994); Passewark dan Strawser (1996))

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intentions*

- Hom, Katerberg dan Hulin, 1979 (dalam Ardiansah, Anis & Sutapa, 2003), Meyer et al., (1993), Grant et al., (2001) dan Jenkins et al., (1992) menunjukkan hubungan negatif antara komitmen organisasional dengan tingkat keluarnya karyawan.
- Mathieu dan Zaiac (1990) menyimpulkan terdapat hubungan positif antara komitmen organisasional dan rendahnya tingkat keluarnya karyawan.

Model Penelitian



Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran Penelitian
Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap
Turnover Intentions

Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Adalah seluruh karyawan tetap Novotel Semarang yang berjumlah 142 orang

Metode Pengumpulan Data

Metode angket dengan menggunakan pernyataan tertutup, berdasarkan skala numerical 1 - 7

Teknik Analisis Data

Statistik Deskriptif → Nilai Indeks

Pengujian Model dan Hipotesis → *Structural Equation Modeling*

Analisis Data

Deskripsi Umur Responden

Umur (th)	Jumlah	Persentase
21 – 26	19	13.4
27 – 32	42	29.6
33 – 38	35	24.6
39 – 44	24	16.9
> 45	22	15.5
Jumlah	142	100
<i>Sumber : Data primer yang diolah, 2009</i>		

Deskripsi Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Perempuan	93	65.5
Laki-laki	49	34.5
Jumlah	142	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2009

Deskripsi Pendidikan Responden

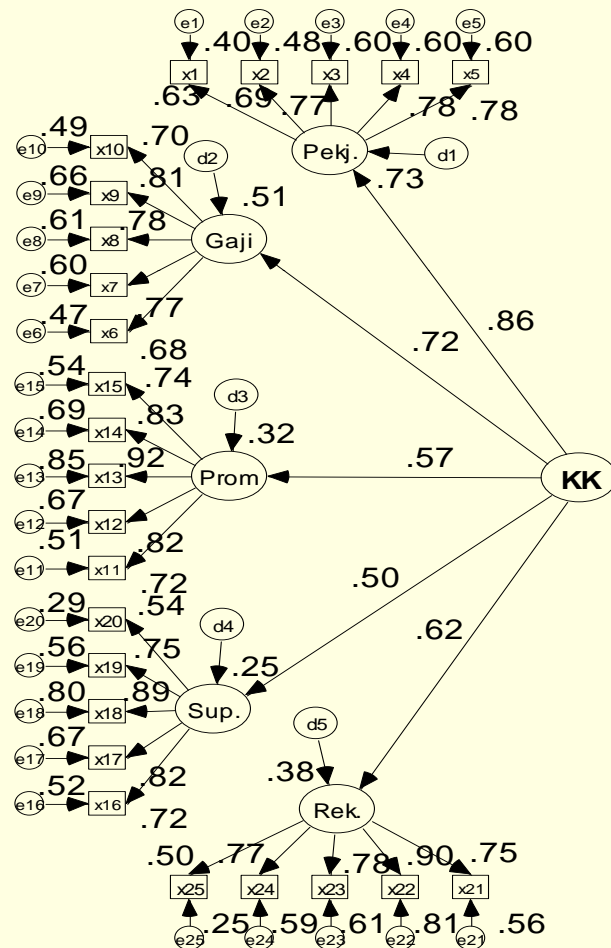
Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
S2	8	5.6
S1	56	39.4
Akademi / DIII	78	54.9
Jumlah	142	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2009

Deskripsi Masa Kerja Responden

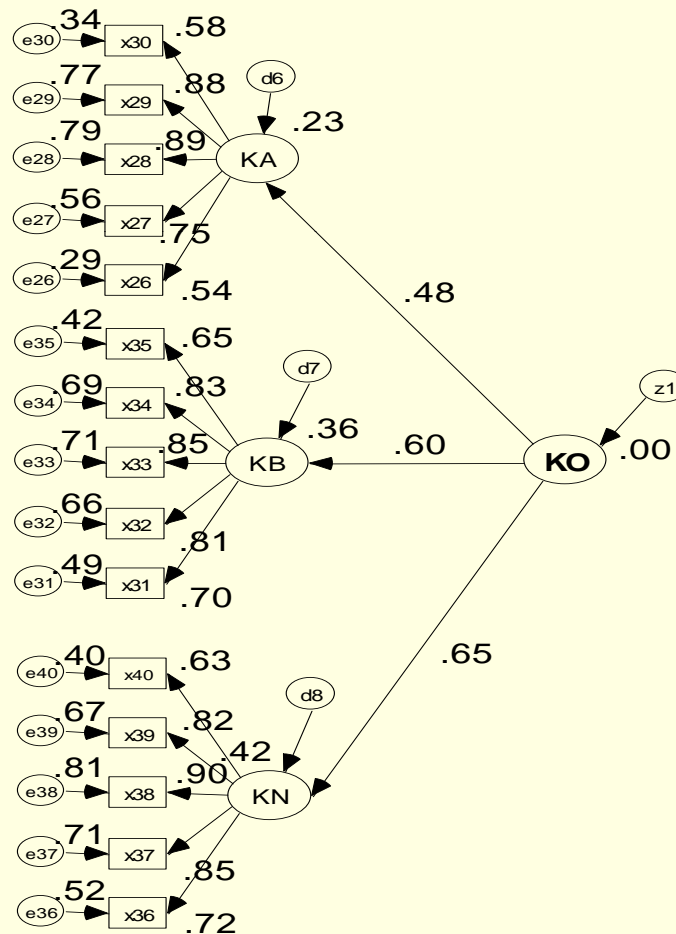
Masa Kerja (th)	Jumlah	Persentase
< 1	56	39.4
1 - 3	45	31.7
> 3	41	28.9
Jumlah	142	100
<i>Sumber : Data primer yang diolah, 2009</i>		

Analisis Konfirmatori Kepuasan Kerja



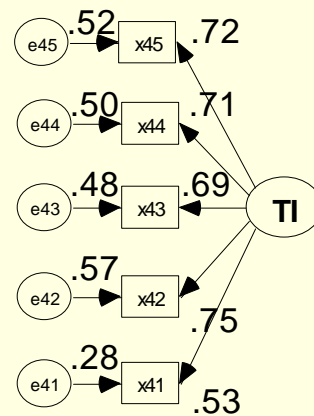
Chi-square=338.739
 Chi-square/df=1.255
 df=270
 Probability=.003
 GFI=.853
 AGFI=.823
 CFI=.963
 TLI=.959
 RMSEA=.042

Analisis Konfirmatori Komitmen Organisasi



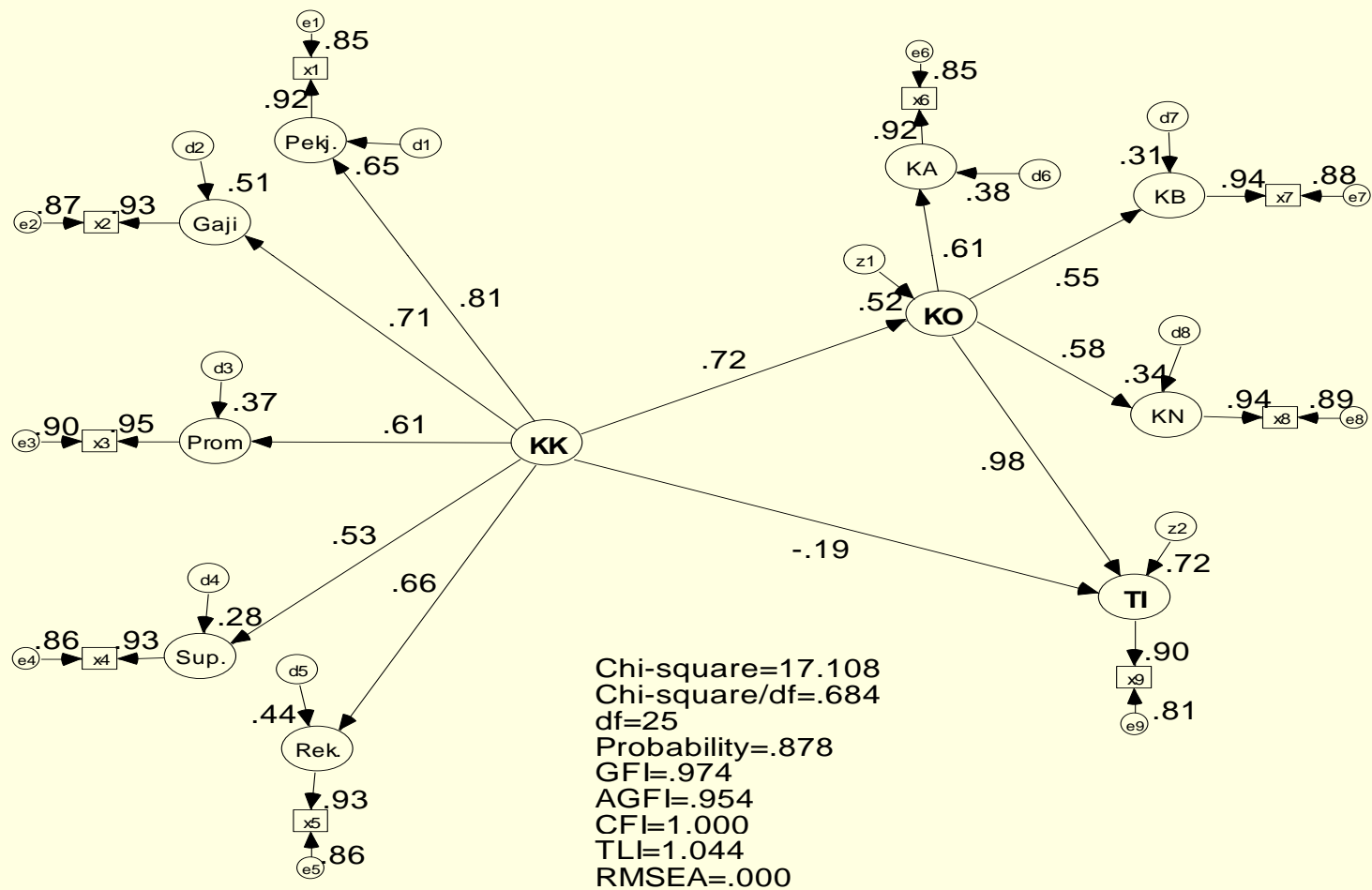
Chi-square=107.394
Chi-square/df=1.234
df=87
Probability=.068
GFI=.909
AGFI=.874
CFI=.982
TLI=.978
RMSEA=.041

Analisis Konfirmatori *Turnover Intentions*



Chi-square=3.956
Chi-square/df=.791
df=5
Probability=.556
GFI=.988
AGFI=.965
CFI=1.000
TLI=1.010
RMSEA=.000

Pengujian Model Penelitian dengan Indikator Tunggal (Composite)



Goodness Of Fit Test Full Model

<i>Goodness of Fit Indeks</i>	<i>Cut off Value</i>	Hasil	Evaluasi Model
Chi-Square (df = 25)	Kecil (< 37.6524)	17.108	Baik
Probability	$\geq 0,05$	0.878	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0.000	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0.974	Baik
AGFI	$\geq 0,90$	0.954	Baik
CMIN/DF	$\leq 2,00$	0.684	Baik
TLI	$\geq 0,95$	1.044	Baik
CFI	$\geq 0,95$	1.000	Baik

Sumber: Data primer yang diolah, 2009

Pengujian Hipotesis

			Std Est	Est	SE	CR	P
KO	←	KK	0.722	1.044	0.289	3.607	0.000
TI	←	KO	0.976	0.672	0.142	4.745	0.000
TI	←	KK	-0.192	-0.191	0.261	-0.732	0.464

Sumber : Data primer yang diolah, 2009

Kesimpulan

- Semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi pula komitmen organisasional
- Semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin rendah *turnover intentions*
- Semakin tinggi komitmen organisasional, maka semakin tinggi *turnover intentions*

Implikasi & Saran Kebijakan

Pertama, *turnover intentions* dipengaruhi oleh komitmen organisasional sebesar 0.98. Upaya peningkatan & pertahanan komitmen organisasional, sbb:

- Sosialisasi profil & peraturan hotel
- Keterlibatan karyawan dalam setiap kegiatan organisasi
- Adanya wadah interaksi karyawan
- Pemberian reward & punishment
- Koperasi karyawan

Kedua, *turnover intentions* dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan sebesar 0.19. Upaya peningkatan Kepuasan Kerja, sbb:

- Kesempatan meningkatkan keterampilan karyawan
- Pemberian insentif & Promosi
- Dukungan lebih dari penyelia
- Peningkatan Solidaritas dan kerja sama antar sesama rekan kerja



Terima Kasih

